

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Mutu Lulusan (Studi Multikasus di MAN 5 Kediri dan SMAN 2 Kediri) ini ditulis oleh Asnik Khuroidah dengan dibimbing oleh Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd. dan Dr. H. Teguh, M. Ag.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Keunggulan Bersaing, dan Mutu Lulusan

Latar belakang tesis ini membahas tentang pentingnya sebuah pengaturan manajemen sekolah. MSDM merupakan pokok pengaturan dalam dunia pendidikan yang tujuhnya sehingga memiliki diferensiasi dalam mencapai keunggulan bersaing lembaga sehingga menghasilkan mutu lulusan yang terbaik. Namun realitanya, Indonesia masih kurang untuk meningkatkan keunggulan bersaing terutama kualitas pendidikan yang dapat masih dikatakan rendah sehingga mutu lulusannya juga ikut rendah. Hal tersebut mampu mendukung semua warga sekolah untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan dunia pendidikan melalui pengelolaan yang tepat dari warga sekolah serta dan tendik melalui pengelolaan SDM dan berintegrasi dengan peserta didik untuk menghasilkan mutu lulusan yang dapat diandalkan.

Pertanyaan dalam penelitian ini meliputi: (1) Bagaimana perencanaan SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan?; (2) Bagaimana pelaksanaan SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan?; (3) Bagaimana evaluasi SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan?; dan (4) Bagaimana tindak lanjut SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan?.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian adalah *field research*. Penelitian ini menggunakan studi multikasus. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Sumber data terdiri atas orang, tempat, dan data pendukung. Hasil data dianalisis dengan cara reduksi, penyajian, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan data melalui perpanjangan keikutsertaan, ketekunan dalam proses pengamatan dan triangulasi.

Dari penelitian diatas mendapatkan hasil yakni: Pertama, perencanaan SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan di MAN 5 Kediri dan SMAN 2 Kediri dilakukan dengan analisis jabatan dalam rapat awal pada awal tahun ajaran baru yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan tim rekrutmen sesuai dengan visi misi dengan tujuan dalam jangka pendek, menengah dan panjang dengan peningkatan kompetensi sumber daya menggunakan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu berimbas dalam praktik MSDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan dalam lembaga.

Kedua, pelaksanaan SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan di MAN 5 Kediri dan SMAN 2 Kediri melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan, peatihan dan pengembangan, serta promosi jabatan. Metode

rekrutmen melalui media tradisional (pemberitahuan iklan/mulut ke mulut) dan media online, dengan instrumen seleksi: S1 dengan ijazah linier, memiliki IPK 3. Proses seleksi dibagi menjadi empat yaitu seleksi administrasi, tes akademik, *mikro teaching*, wawancara dengan ujicoba dalam kurun waktu 1 semester atau enam bulan. Metode pelatihan dan pengembangan terdiri atas *on the job training* dan *off the job training*. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembiasaan dan pengembangan profesi dari hasil supervisi. Promosi jabatan oleh Wakakur, Wakasis, Waka Sarpras, dan Waka Humas itu dipilih dengan penunjukan kandidat sehingga dapat berimbas dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan.

Ketiga, evaluasi SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan di MAN 5 Kediri dan SMAN 2 Kediri melalui evaluasi hasil kinerja dengan pengawasan (kontrol) melihat CCTV, *check lock* kehadiran/*fingerprint* baik lewat HP atau aplikasi maupun presensi manual sehingga berimbas dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan di SMAN 2 Kediri. Keempat, tindak lanjut SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan di MAN 5 Kediri dan SMAN 2 Kediri melalui melakukan supervisi individu atau supervisi klinis, dengan proses tindak lanjut ini akan berimbas dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan mutu lulusan, dengan ciri atau karakteristik lembaga sesuai dengan visi dan misi lembaga sehingga menghasilkan segudang prestasi akademik dan non akademik.

ABSTRACT

This thesis entitled “Management of Human Resources in Improving Competitive Advantage and Quality of Graduates (Multicase Study at MAN 5 Kediri and SMAN 2 Kediri) was written by Asnik Khuroidah under the guidance of Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd. and Dr. H. Teguh, M. Ag.

Keywords: Management, Human Resources, Competitive Advantage, and Quality of Graduates

The background of this thesis discusses the importance of a school management arrangement. HRM is the principal setting in the world of education as a whole so that it has differentiation in achieving institutional competitive advantage so as to produce the best quality graduates. But in reality, Indonesia is still lacking in increasing competitive advantage, especially the quality of education which can be said to be low so that the quality of graduates is also low. This is able to support all school members to contribute to achieving the goals of the world of education through proper management of school members and students through human resource management and integration with students to produce reliable quality graduates.

Questions in this study include: (1) How is human resource planning in increasing competitive advantage and the quality of graduates?; (2) How is the implementation of human resources in increasing competitive advantage and the quality of graduates?; (3) How is the evaluation of human resources in increasing competitive advantage and the quality of graduates?; and (4) How is HR followed up in increasing competitive advantage and the quality of graduates?

The approach used is a qualitative approach with the type of research is field research. This study uses a multi-case study. This study used data collection techniques including in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data sources consist of people, places, and supporting data. The results of the data were analyzed by means of reduction, presentation, and verification or drawing conclusions. Withdrawal of data validity through extension of participation, persistence in the process of observation and triangulation.

The results of the research above are: First, HR planning in increasing competitive advantage and graduate quality at MAN 5 Kediri and SMAN 2 Kediri is carried out by job analysis at the initial meeting at the beginning of the new school year conducted by the principal of the school/madrasah and the recruitment team in accordance with vision and mission with goals in the short, medium and long term by increasing the competence of resources using training and development so that they can have an impact on HRM practices in increasing competitive advantage and the quality of graduates in institutions.

Second, the implementation of HR in increasing competitive advantage and the quality of graduates at MAN 5 Kediri and SMAN 2 Kediri through the

process of recruitment, selection, placement, training and development, as well as promotion. Recruitment methods through traditional media (advertising notifications/word of mouth) and online media, with selection instruments: S1 with a linear diploma, has a GPA of 3. The selection process is divided into four, namely administrative selection, academic tests, micro teaching, interviews with trials within a period 1 semester or six months. Training and development methods consist of on the job training and off the job training. Teacher coaching and development includes coaching and professional development from the results of supervision. Promotions for positions by Wakakur, Wakasis, Waka Sarpras, and Deputy Public Relations are chosen by appointing candidates so that they can have an impact on increasing competitive advantage and the quality of graduates.

Third, evaluation of human resources in increasing competitive advantage and quality of graduates at MAN 5 Kediri and SMAN 2 Kediri through evaluation of performance results with supervision (control) viewing CCTV, check lock presence/fingerprint either via cellphone or application or manual presence so that it has an impact on increasing competitive advantage and the quality of graduates at SMAN 2 Kediri. Fourth, HR follow-up in increasing competitive advantage and graduate quality at MAN 5 Kediri and SMAN 2 Kediri through individual supervision or clinical supervision, with this follow-up process will have an impact on increasing competitive advantage and graduate quality, with the characteristics or characteristics of institutions in accordance with the vision and mission of the institution so as to produce a myriad of academic and non-academic achievements.

ملخص

هذه الرسالة بعنوان "إدارة الموارد البشرية في تحسين الميزة التنافسية وجودة الخريجين (دراسة متعددة الحالات في ثانوية ولاية كديري الثانوية ومدرسة عالية ذات ولاية خماسية كتبها أسنيك خرودة بتوجيه من الدكتور أجوس زينول فيتري ، دكتور اجوس زينول الفطر ، ماجستير في التربية . والدكتور دكتور ثابت سيد الدين.

لكلمات المفتاحية: الإدارة ، الموارد البشرية ، الميزة التنافسية ، وجودة الخريجين

تناقش خلفية هذه الأطروحة أهمية ترتيب إدارة المدرسة. إدارة الموارد البشرية هي الإعداد الرئيسي في عالم التعليم ككل بحيث يكون لها تمايز في تحقيق ميزة تنافسية مؤسسية وذلك لإنتاج أفضل الخريجين جودة. ولكن في الواقع ، لا تزال إندونيسيا تفتقر إلى الميزة التنافسية المتزايدة ، لا سيما جودة التعليم التي يمكن القول إنها منخفضة ، وبالتالي فإن جودة الخريجين منخفضة أيضاً. هذا قادر على دعم جميع أعضاء المدرسة للمساهمة في تحقيق أهداف عالم التعليم من خلال الإدارة السليمة لأعضاء المدرسة والطلاب من خلال إدارة الموارد البشرية والتكامل مع الطلاب لإنتاج خريجين ذوي جودة موثوقة.

تتضمن الأسئلة في هذه الدراسة ما يلي: (١) كيف يعمل تخطيط الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين؟؛ (٢) كيف يتم تطبيق الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين؟؛ (٣) كيف يتم تقييم الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين؟؛ و (٤) كيف تتم متابعة الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين؟ النهج المستخدم هو نهج نوعي مع نوع البحث هو البحث الميداني. تستخدم هذه الدراسة دراسة متعددة الحالات. استخدمت هذه الدراسة تقنيات جمع البيانات بما في ذلك المقابلات المتعمقة ، ومراقبة المشاركين ، والتوثيق. تتكون مصادر البيانات من الأشخاص والأماكن والبيانات الداعمة. تم تحليل نتائج البيانات عن طريق الاختزال والعرض والتحقق أو استخلاص النتائج. سحب صلاحية البيانات من خلال توسيع المشاركة والمثابرة في عملية المراقبة والتثليث.

نتائج البحث أعلاه هي: أولاً ، يتم تنفيذ تخطيط الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين في مدرسة عالية نيجيري خمسة و خمس مدارس ثانوية ولاية صغرى من خلال تحليل

الوظيفة في الاجتماع الأولي في بداية العام الدراسي الجديد الذي أجراه مدير المدرسة / المدرسة وفريق التوظيف وفقاً للرؤية والرسالة ذات الأهداف على المدى القصير والمتوسط والطويل من خلال زيادة كفاءة الموارد باستخدام التدريب والتطوير بحيث يمكن أن يكون لها تأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية و جودة الخريجين في المؤسسات.

ثانياً ، تنفيذ الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين في مدرسة عالية نيجيري خمسة و خمس مدارس ثانوية ولاية صغرى من خلال عملية التوظيف والاختيار والتنسيب والتدريب والتطوير ، فضلاً عن الترقية. طرق التوظيف من خلال الوسائط التقليدية (إشعارات الإعلان / الكلام الشفهي) والوسائط عبر الإنترنت ، مع أدوات الاختيار S1 : مع دبلوم خطي ، لديه معدل تراكمي ٣. تنقسم عملية الاختيار إلى أربعة ، وهي الاختيار الإداري ، والاختبارات الأكاديمية ، والتدريس المصغر ، مقابلات مع المحاكمات خلال فترة فصل دراسي واحد أو ستة أشهر. تتكون أساليب التدريب والتطوير من التدريب أثناء العمل والتدريب خارج العمل. يشمل تدريب المعلمين وتطويرهم التدريب والتطوير المهني من نتائج الإشراف. يتم اختيار الترتيبات للوظائف من قبل واکاکور و واکاکيس و واکا ساربراس ونائب العلاقات العامة عن طريق تعيين المرشحين بحيث يمكن أن يكون لهم تأثير على زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين.

ثالثاً ، تقييم الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين في مدرسة عالية نيجيري خمسة و خمس مدارس ثانوية ولاية صغرى من خلال تقييم نتائج الأداء مع الإشراف (التحكم) لمشاهدة الدوائر التلفزيونية المغلقة ، والتحقق من وجود القفل / بصمة الإصبع إما عبر الهاتف المحمول أو التطبيق أو التواجد اليدوي بحيث لها تأثير على زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين في خمس مدارس ثانوية ولاية صغرى. رابعاً ، متابعة الموارد البشرية في زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين في مدرسة عالية نيجيري خمسة و خمس مدارس ثانوية ولاية صغرى من خلال الإشراف الفردي أو الإشراف السريري ، مع عملية المتابعة هذه سيكون لها تأثير على زيادة الميزة التنافسية وجودة الخريجين ، مع الخصائص أو خصائص المؤسسات وفقاً لرؤية ورسالة المؤسسة لإنتاج عدد لا يحصى من الإنجازات الأكاديمية وغير الأكاديمية.